Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve – Reservestärkungsgesetz

DSLV Bundesverband Spedition und Logistik e. V.

Friedrichstraße 155-156 | Unter den Linden 24
10117 Berlin

Telefon: +49 30 4050228-0
E-Mail: info@dslv.spediteure.de
www.dslv.org | de.linkedin.com/company/spediteure

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag | Registernummer: R000415
Transparenz-Register der EU | Identifikationsnummer: 7455137131-52

Stand: 27. Oktober 2026

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve nimmt der DSLV wie folgt Stellung:

Grundsätzliche Bewertung

Die veränderte sicherheitspolitische Lage in Europa erfordert eine leistungsfähige Gesamtverteidigung, die auf ein wirksames Zusammenwirken militärischer und ziviler Akteure angewiesen ist. Der Logistiksektor nimmt hierbei eine Schlüsselstellung ein. Im Spannungs- und Verteidigungsfall unterstützt er die Bundeswehr und die Bündnispartner bei der Verlegung und Versorgung von Personal und Material und muss zugleich die Versorgung von Wirtschaft und Bevölkerung gewährleisten.

Der DSLV unterstützt das Ziel des Reservestärkungsgesetzes, die personelle Einsatzbereitschaft der Reserve nachhaltig zu verbessern. Nicht unbeachtet darf hingegen bleiben, dass die vorgesehenen Regelungen tief in betriebliche Prozesse einer personalintensiven Branche eingreifen, die bereits heute unter einem ausgeprägten Fach- und Arbeitskräftemangel leidet. Längerfristige oder wiederkehrende Ausfälle qualifizierter Beschäftigter lassen sich insbesondere in operativen und spezialisierten Funktionen häufig nicht kurzfristig kompensieren.

Landesverteidigung und zivile Versorgungssicherheit stehen dabei nicht in Konkurrenz, sondern sind wechselseitig voneinander abhängig. Militärische Mobilität, industrielle Produktion sowie die Versorgung von Handel und Bevölkerung greifen auf dieselben personellen und logistischen Ressourcen zurück. Die Ausgestaltung des Reserverechts muss deshalb verteidigungspolitischen Erfordernissen Rechnung tragen, ohne die Funktionsfähigkeit systemrelevanter Logistikstrukturen zu beeinträchtigen.

Voraussetzung hierfür sind transparente Planungsgrundlagen, rechtssichere Verfahren sowie ein angemessener finanzieller Ausgleich für die betroffenen Unternehmen. Die vorgesehene Abkehr vom Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit bedarf einer sorgfältigen Abwägung mit den betrieblichen Auswirkungen.

Aus Sicht des DSLV besteht insbesondere folgender Anpassungsbedarf:

1. **Schaffung einer ausdrücklichen Rechtsgrundlage zur rechtssicheren Abfrage und Verarbeitung des Reservistenstatus von Beschäftigten für Zwecke der Personalplanung**

Eine vorausschauende Personalplanung ist darauf angewiesen, dass Unternehmen potenziell dienstleistungspflichtige Arbeitnehmer identifizieren können. Aufgrund datenschutzrechtlicher Unsicherheiten ist der Reservistenstatus von Beschäftigten den Arbeitgebern bislang häufig nicht bekannt. Eine sachgerechte Personal- und Einsatzplanung wird dadurch erheblich erschwert. Der Gesetzgeber sollte daher eine ausdrückliche datenschutzrechtliche Befugnis schaffen, die es Arbeitgebern ermöglicht, den Reservistenstatus ihrer Beschäftigten rechtssicher zu erheben, zu speichern und ausschließlich für Zwecke der Personal- und Einsatzplanung zu verarbeiten. Hierdurch darf jedoch keine Verpflichtung der Unternehmen begründet werden, entsprechende Daten für staatliche Stellen erfassen oder vorzuhalten zu müssen. Nur auf dieser Grundlage können Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten belastbare Ausfall- und Vertretungskonzepte entwickeln.

2. Verlängerung der Zustellungsfrist für Heranziehungsbescheide auf mindestens zwölf Wochen vor Dienstbeginn

Die vorgesehene Verlängerung der Zustellungsfrist für Heranziehungsbescheide auf acht Wochen stellt eine Verbesserung dar. Für viele Unternehmen reicht dieser Zeitraum jedoch nicht aus, um qualifizierten Ersatz zu gewinnen, einzuarbeiten oder interne Vertretungsregelungen zu organisieren. Es wird daher angeregt, eine verbindliche Zustellungsfrist von mindestens zwölf, besser noch sechzehn Wochen vor Dienstbeginn vorzusehen. Ergänzend sollte gesetzlich festgelegt werden, dass Heranziehungsbescheide grundsätzlich zum frühestmöglichen Zeitpunkt zugestellt werden müssen.

3. Vollständige und verlässliche Erstattung der durch die Heranziehung entstehenden Mehrkosten; Streichung des Haushaltsvorbehalts

Die vorgesehene Ausweitung der Erstattungsregelungen wird ausdrücklich begrüßt. Gleichwohl werden die tatsächlichen Belastungen der Unternehmen dadurch vielfach nicht vollständig erfasst. Kosten für Personalgewinnung, Einarbeitung, organisatorische Umstellungen, interne Personalverschiebungen oder den Einsatz von Zeitarbeitskräften können erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen haben. Erforderlich ist daher eine vollständige und verlässliche Erstattung sämtlicher durch die Heranziehung verursachter Mehrkosten für die gesamte Dauer der Reservedienstleistung. Vor diesem Hintergrund sollte der vorgesehene Haushaltsvorbehalt entfallen.

Kritisch zu bewerten ist zudem die Ausgestaltung des pauschalen Förderbetrags für kleinere Unternehmen. Die vorgesehene Anknüpfung an eine Mindestdauer von 30 Tagen wird in der Praxis voraussichtlich regelmäßig nicht erreicht werden und gerade kürzere und wiederkehrende Abwesenheiten verursachen einen erheblichen organisatorischen Mehraufwand. Die Förderung sollte daher so ausgestaltet werden, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen hier effektiver entlastet werden.

4. Berücksichtigung der betrieblichen Gesamtbelastung bei Heranziehungsentscheidungen sowie Schutz vor wiederholten oder zeitlich eng aufeinanderfolgenden Heranziehungen aus demselben Betrieb

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die konkrete Personalsituation der betroffenen Unternehmen bislang nicht ausreichend. Weder die Anzahl bereits im Unternehmen beschäftigter Reservisten noch die Betriebsgröße oder die bisherige Inanspruchnahme eines Unternehmens finden angemessen Berücksichtigung. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen bedarf es daher wirksamer Schutzmechanismen. Gleichzeitige oder zeitnah aufeinanderfolgende Heranziehungen mehrerer Beschäftigter desselben Betriebs sollten grundsätzlich vermieden werden. Hierzu können etwa Belastungsgrenzen, Quotenregelungen oder verbindliche Prüfungen der betrieblichen Gesamtbelastung vorgesehen werden. Darüber hinaus sollte eine erhebliche Inanspruchnahme eines Unternehmens innerhalb der vorausgegangenen zwölf Monate ausdrücklich als Grund für eine Zurückstellung anerkannt werden.

5. Beibehaltung des Grundsatzes der doppelten Freiwilligkeit, soweit der Personalbedarf der Streitkräfte anderweitig gedeckt werden kann

Die vorgesehene Möglichkeit verpflichtender Heranziehungen stellt einen erheblichen Eingriff in die Personalhoheit der Unternehmen dar. Vor dem Hintergrund der angespannten Arbeitsmarktsituation sollte am Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit wenn möglich festgehalten werden und eine verpflichtende Heranziehung auf Fälle beschränkt bleiben, in denen der Personalbedarf der Streitkräfte auf freiwilliger Grundlage nicht ausreichend gedeckt werden kann. Unabhängig davon sollte bei freiwilligen Verpflichtungen nach § 14 ResG-E die Zustimmung des Arbeitgebers weiterhin Voraussetzung bleiben. Anderenfalls könnten erhebliche betriebliche Auswirkungen allein aufgrund einer einseitigen Erklärung des Beschäftigten eintreten.

6. Erhöhung von Transparenz und Planungssicherheit durch verständliche Informationen zu Heranziehungsvoraussetzungen und vorgesehenem Umfang des Reservedienstes

Für Unternehmen ist es gegebenenfalls nur schwer erkennbar, welche Beschäftigtengruppen unter welchen Voraussetzungen und bis zu welcher Altersgrenze für Reservedienstleistungen herangezogen werden können. Der Bund sollte deshalb eine allgemeinverständliche und praxisorientierte Übersicht über die Heranziehungsvoraussetzungen bereitstellen. Darüber hinaus bedarf es belastbarer Informationen über den voraussichtlichen Umfang von Reservedienstleistungen. Ohne entsprechende Transparenz bleibt eine belastbare Personalplanung kaum möglich.

7. Digitalisierung, Beschleunigung und rechtssichere Ausgestaltung der Verfahren zur Zurückstellung und Unabkömmlichstellung

Die Verfahren zur Zurückstellung und Unabkömmlichstellung sollten durchgängig digital, transparent und bundesweit einheitlich ausgestaltet werden. Dabei sollte das Once-Only-Prinzip Anwendung finden, um Mehrfacherfassungen und unnötige Bürokratie zu vermeiden.

Die Voraussetzungen für die Annahme der Unentbehrlichkeit eines Beschäftigten nach § 10 Abs. 6 ResG-E für die Zurückstellung von Dienstleistungen sind nicht hinreichend bestimmt. Erforderlich sind gesetzlich normierte und bundesweit einheitliche Kriterien sowie verbindliche Entscheidungsfristen. Bei der Entscheidung sollten insbesondere die Verfügbarkeit von Ersatzpersonal, saisonale Belastungsspitzen, projektkritische Betriebsphasen sowie bereits erfolgte Heranziehungen innerhalb der vergangenen zwölf Monate berücksichtigt werden. Die Entscheidungsgründe müssen für die betroffenen Unternehmen nachvollziehbar dokumentiert werden. Auch im Verfahren der Unabkömmlichstellung nach §§ 11 und 12 ResG-E bedarf es transparenter und bundesweit einheitlicher Kriterien. Arbeitgeber müssen angemessen beteiligt werden und effektiven Rechtsschutz erhalten.

Die Unabkömmlichstellungsverordnung darf sich zudem nicht auf Transporttätigkeiten beschränken. Die Stabilität logistischer Versorgungsketten hängt gleichermaßen von Disponenten, Verantwortlichen in Umschlag und Lager, IT- und Transportmanagementfunktionen sowie weiteren kritischen Steuerungsfunktionen ab. Diese Berufsgruppen müssen bei der Definition unverzichtbarer Schlüsselpositionen berücksichtigt werden.

Fazit

Der DSLV unterstützt das sicherheitspolitische Ziel einer verlässlichen und einsatzbereiten Reserve. Eine leistungsfähige Landes- und Bündnisverteidigung setzt jedoch ebenso eine funktionsfähige zivile Logistik voraus. Die Akzeptanz des Reservestärkungsgesetzes in der Wirtschaft wird daher maßgeblich davon abhängen, ob Planbarkeit, Verhältnismäßigkeit, rechtssichere Verfahren und ein angemessener finanzieller Ausgleich gewährleistet werden.

Verbandsstruktur, Leistungsprofil und Leitlinien

Als Spitzen- und Bundesverband vertritt der DSLV über 15 regionale Landesverbände die verkehrsträgerübergreifenden Interessen der deutschen Speditions- und Logistikunternehmen. Diese sind mit insgesamt 600.000 Beschäftigten und einem jährlichen Branchenumsatz von 123 Milliarden Euro ein wesentlicher Teil des drittgrößten Wirtschaftsbereichs Deutschlands (Stand: Oktober 2025).

Die Mitgliederstruktur des DSLV reicht von global agierenden Logistikkonzernen über inhabergeführte Speditionshäuser mit eigenen LKW-Flotten sowie Befrachter von Binnenschiffen und Eisenbahnen bis hin zu See-, Luftfracht-, Zoll- und Lagerspezialisten.

Speditionen stärken die funktionale Verknüpfung sämtlicher Verkehrsträger. Die Verbandspolitik des DSLV wird daher maßgeblich durch die verkehrsträgerübergreifende Organisations- und Steuerungsfunktion des Spediteurs bestimmt.

Der DSLV ist politisches Sprachrohr und zentraler Ansprechpartner für die Bundesregierung, die Institutionen von Bundestag und Bundesrat sowie für alle relevanten Bundesministerien und -behörden im Gesetzgebungs- und Gesetzumsetzungsprozess, soweit Logistik und Güterbeförderung betroffen sind.

Gemeinsam mit seinen Landesverbänden ist der DSLV Berater und Dienstleister für die Speditions- und Logistikunternehmen. Die Landesverbände vertreten die Branche als Arbeitgeberverbände und Sozialpartner in regionalen Tarifangelegenheiten.

Der DSLV ist Mitglied des Europäischen Verbands für Spedition, Transport, Logistik und Zolldienstleistung (CLECAT), der Internationalen Föderation der Spediteurorganisationen (FIATA), sowie assoziiertes Mitglied der Internationalen Straßentransport-Union (IRU). Über diese internationalen Netzwerke nimmt der DSLV Einfluss auf die Entwicklung des EU-Rechts und auf internationale Übereinkommen der UN, der WTO, der WCO, u. a.

Die Mitgliedsunternehmen des DSLV bekennen sich zu den Zielen der Sozialen Marktwirtschaft und der Europäischen Union.